

人事労務関連 税務情報

中国社会保険法が中国で勤務する外国人に与える影響

概要

全国人民代表大会常務委員会は、2010年10月28日に《中華人民共和国社会保険法》(以下、「社会保険法」という)を通過させました。同社会保険法は、2011年7月1日より正式に施行されます。これは、社会保険制度に着目した中国における初の包括的な法律であり、社会保障制度の新たな行政管理対策を提示し、さらに、中国で勤務する外国に国籍を有する個人(以下、「外国人」という)の中国社会保険への加入についても規定しています。本ニュースレターでは、当該社会保険法により、中国に勤務する外国人にもたらされるであろう影響及び現状との主な違いについて検討します。



キーポイント

1. 社会保険法の第97条によると、外国人が中国国内に勤務する場合、当該法規の規定を参照にして社会保険に加入することとされています。これは中国社会保険法規において始めて外国人の中国社会保険の加入を明確に要求したものです。しかしながら、ここに指す中国国内に勤務する外国人が、中国法人と正式な雇用契約を締結した外国人に限定されるのか、あるいはもっと幅広い意味での中国に勤務する外国人が含まれるのかについて、当該規定では不明確なままです。
2. 中国の現行の社会保険制度には、基本養老保険、基本医療保険、失業保険、労働傷害保険、及び出産育児保険が含まれます。そのうち、前者三項目については、雇用主と従業員が共に国家规定に基づいて保険料を納付しますが、一方、後者二項目については、雇用主のみが国家规定に基づいて保険料を納付します。現在、各種の社会保険の保険料率は、省級政府(直轄市を含む)または計画単列市(深圳市など)により制定されていますが、新たな社会保険法の施行後、これらの保険料率が調整されるか否かについて、現時点では未だ明らかにされていません。下表は、現行の上海、北京、広州の三つの都市における雇用主と従業員による各種社会保険及び住宅積立金の料率のまとめです。
3. 新たな社会保険法では、個人がある所轄地区から他の地区に移って就業する場合、その基本養老保険及び基本医療保険もその個人と共に移管され、納付年限が累積で計算されるように規定しています。また、保険加入者が異なる所轄地区でも基本医療保険を使用することができるよう、社会保険行政部門と衛生行政部門は異なる地区において医療を受けた場合の費用の精算制度を設置しようと社会保険法は示唆しています。
4. 雇用主が個人に対する社会保険料の納付を規定どおりに行わない場合について、関連する法的責任が規定されています。雇用主が適時に全額の手納付を納付しない場合、社会保険行政部門から期限内の納付あるいは追納を命じられ、納付不足が発生した日から一日あたり0.05%の滞納金が追徴されます。さらに期限を過ぎても納付しない場合、関連する行政部門から納付不足額あるいはその3倍以下の罰金を科せられます。

社会保険	上海		北京		広州	
	従業員の納付料率(%)	雇用主の納付料率(%)	従業員の納付料率(%)	雇用主の納付料率(%)	従業員の納付料率(%)	雇用主の納付料率(%)
養老保険	8%	22%	8%	20%	8%	20%
医療保険	2%	12%	2%	10%	2%	7%
失業保険	1%	2%	0.2%	1%	0.1%	0.2%
住宅積立金	7%	7%	12%	12%	5% - 20%	5% - 20%
出産保険	0%	0.50%	0%	0.80%	0%	0.85%
労働傷害保険	0%	0.50%	0%	0.2% - 1.5%	0%	0.40%
合計	18%	44%	22.2%	44% - 45.3%	15.1% - 30.1%	33.45% - 48.45%
2010年度の毎月の納付給与の上限(人民元)	10,698		12,111		12,303	
毎月の納付限度額(人民元)	1,925	4,707	2,689	5,329-5,486	1,858-3,703	4,115-5,961
毎月の納付限度額(米ドル)	292	713	407	807-831	282-561	624-903



解説

私どもの経験及び社会保険法条文の文言からの理解によると、当該法規により確かに社会保険制度の一部に改定がもたらされましたが、未だ明らかにされていない点があります。

- ▶ これまで中国では、社会保険に関する事項については法律ではなく、行政上の規則という形式により規定していました。この度、初めて「法律」の形式により、社会保険に関する包括的な規定が公布されたこととなります。このことは、中国政府が社会保険制度の問題をより重視しはじめていることを表しています。
- ▶ 外国人の社会保険に関わる法規は中国では多くありません。労働保障部令[2005]26号の規定によると、雇用主は、雇用する台湾、香港、マカオの個人との間で労働契約を締結しなければならず、さらに《社会保険費徴収納付暫行条例》の規定に基づき社会保険料を納付することとされています。当該法令は、2005年10月1日より施行されていることになっていますが、各地において広範にかつ厳格に施行されてはいません。新たな社会保険法は全部で98条ありますが、そのうち1つの条項(第97条)のみが、外国人に関わるものです。そして、その条項も非常にシンプルで、文言もざっくりしています。そのため、新たな社会保険法は、主に中国の個人が対象とみられ、中国人に係わる社会保険制度を規範化することを目的としていると考えられます。
- ▶ 社会保険法に記載された「外国人が中国国内において勤務する場合」については、具体的な解釈や定義がなされていません。一般的に、外国人が中国において勤務する場合には、主に二つの形態が考えられます。一つ目は、中国法人に雇用され、中国法人と雇用契約を締結する場合。二つ目は、外国法人に国外で雇用され、中国に所在する関連会社へ派遣される場合です。この場合、通常、外国人は中国法人と正式な雇用契約は締結しません。さらに、一部の外国人は、中国における自由職業者として、如何なる国内企業とも雇用契約を締結しないこともあります。社会保険法においては、当該法律が上記全ての外国人に適用されるのか否かが明らかにされておらず、中国政府により具体的な実施細則の公布により明確化される必要があります。当該問題について、私どもはある政府機構の担当官に問い合わせましたが、今後の具体的な規定の公布が待たれるとのことで、明確な回答を得ることはできませんでした。社会保険法が上記全てのタイプの外国人に適用される場合、このような個人の雇用コストが増加することになります。特に、外国法人から中国関連会社へ派遣された外国人については、一般的に、外国法人が既に彼らのためにそれらの国で社会保険料を納付しているため、社会保険料の二重に納付という結果になります。今後公布される実施細則には、このような特殊な状況について特別の免除が与えられることが理想的であると思われます。



- ▶ 第97条は、「外国人が中国国内に勤務する場合、当該法規を参照して社会保険に加入すること」と規定しています。このように当該条項においては、「参照」という表現が用いられ、つまり、「外国人」についてはこの特定の条項において別途取り扱い、当該社会保険法を参照することとした背景には、当該社会保険法において頻繁に使用される「個人」には基本的に「外国人」は含まれていないと解釈することも不可能ではありません。この観点からすると、中国政府が外国人を強制的に中国社会保険システムに組み込もうとしているかどうかについては不確実性が残されています。
- ▶ 外国人の中国社会保険への加入に係る問題について、既に一部の地方政府から社会保険法第97条に類似する規定が公布されています。現行の上海及び広東における取扱いをご参考まで紹介します。

上海市： 現在、上海では、滬人社養発[2009]38号通達に基づき、外国人、外国の永住(長期在住)権を取得した個人、及び台湾、香港、マカオの個人については社会保険に参加できるものとしています。当該規定は強制適用されるものではなく、上記個人の養老保険、基本医療保険及び労働傷害保険のみを対象とします。外国人が、定年前に上海市における雇用主と労働(雇用)関係を解除または終了させて出国する場合、社会保険処理機構に対して養老保険の終了を申請して手続きを行います。社会保険処理機構はその養老保険個人口座の残高を一括して本人に支払います。同時に、医療保険処理機構に対して個人医療保険口座の解約を申請して手続きを行います。区、県医療保険事務所は、規定に基づき、個人医療口座の残高を清算して、清算後の残額を現金により個人に支払います。

広東省： 粵勞社[2005]133号通達に基づき、台湾、香港、マカオあるいは外国から派遣された個人について社会保険へ参加することになっています。企業と現地で労働契約を締結した上述の個人は、企業の所在地の基本養老保険、医療保険、失業保険及び労働傷害保険に加入しなければなりません。外国から中国へ派遣された個人については、もし中国の雇用主と労働契約を締結していない場合、所在地における社会保険への加入は免除されます。上海と同様に、深圳、珠海などの地区においても、外国人が中国から離れる際には、個人養老保険口座と医療保険口座の残高の返却を受けることが可能です。

外国人が定年前に中国を離れる場合、その個人及び雇用主がそれまでに納付した社会保険を受領することができるか否かについて、社会保険法では明確に規定されていません。仮に、外国人が中国社会保険を納付後に中国を離れる際に還付を受けられないとすると、当該社会保険料は、雇用主及び従業員にとって、追加のコストとなります。現行の上海、深圳、珠海での実務では、外国人は中国を離れる際に、養老保険及び医療保険の個人口座の残高を受領することができます。ただし、社会保険法において、当該問題について詳細な説明はなされていません。

- ▶ これまで、中国籍人員が国内の複数の地区で勤務した場合、ある地区で納付した各種保険料を別の地区へ移管させることは困難でした。社会保険法は、個人が複数の地区で勤務した場合、その基本養老保険、基本医療保険及び失業保険を本人と共に移管し、納付年限を累積で計算するよう規定しました。これは現行の社会保険制度からの大きな前進です。
- ▶ 現在の中国企業所得税及び個人所得税法の規定に基づくと、雇用主及び従業員は、中国社会保険に係る規定に基づいて納付済みの基本社会保険費を、企業所得税の計算上損金に算入し、さらに、個人所得税の所得から控除することができます。従って、外国人が中国社会保険料を納付する義務がある場合、同様の税務処理が採用される可能性があります。ただし、具体的な税務処理については、関連する税務機関に確認する必要があります。
- ▶ 現時点において、中国は、ドイツ、韓国と社会保険に関する相互免除の協定を締結しています。協定に基づき、ドイツ人が中国国内において勤務し、既にドイツにおいて養老保険と失業保険を納付している場合、初めの48ヶ月間における中国養老保険と失業保険の納付義務が免除されます。韓国人が既に韓国において養老保険を納付している場合、中国養老保険の納付義務が免除されます。新たな社会保険法の実施は、これらの相互免除の協定に影響を及ぼすべきではないと考えられます。社会保険法の施行以降も、当該二つの社会保険に関する相互免除の協定は引き続き有効とすべきです。

留意点

中国法人及び外商投資企業は、今後公布されるであろう実施細則と規定、そして社会保険法により法人へもたらされるであろう潜在的なコスト増を把握しておく必要があります。また、中国法人が直接に外国人を雇用する場合、社会保険の対象となる可能性が高いと考えられます。そのため、中国法人が外国人を正式に雇用する際には、これらの要因を雇用コストの一部として見込んでおくようお勧めします。

連絡先:

香港

温志光
+852 2629 3876
paul.wen@hk.ey.com

張靚媚
+852 2629 3286
ami-km.cheung@hk.ey.com

北京

糜広傑
+86 10 5815 3990
jason.mi@cn.ey.com

張偉倫
+86 10 5815 3301
william.cheung@cn.ey.com

上海

俞志揚
+86 21 2228 2287
norman.yu@cn.ey.com

ト新華
+86 21 2228 3880
freeman.bu@cn.ey.com

範漢明
+86 21 2228 2257
ben.fan@cn.ey.com

杭州

王靜
+86 571 8736 5000
amy.wang@cn.ey.com

深圳

彭紹龍
+86 755 2502 8160
sam.pang@cn.ey.com

広州

施毓愉
+86 20 28812912
george.sy@cn.ey.com

Ernst & Young

Assurance | Tax | Transactions | Advisory

アーンスト・アンド・ヤングについて

アーンスト・アンド・ヤングは、保証、税務、トランザクション、及び各種アドバイザリーサービスの分野における、世界的なリーディングファームです。全世界で141,000人のメンバーが共通の価値観と品質に対するコミットメントを通じ、一体となってサービスを提供しています。私共は、顧客、職員、及びより広い地域社会がその潜在力を発揮する助けとなることが業界他社との差別化を図るところです。

アーンスト・アンド・ヤングとは、アーンスト・アンド・ヤンググローバルリミテッドのメンバーファームにより構成された国際組織を指し、各メンバーファームはそれぞれ独立した法人組織です。アーンスト・アンド・ヤンググローバルリミテッドはイギリスにおける担保有限会社で、クライアントへのサービス提供は行っておりません。より詳細な情報は、当事務所ウェブサイトをご覧ください。www.ey.com

中国におけるアーンスト・アンド・ヤングの税務サービス

中国におけるアーンスト・アンド・ヤングの930名の税務スタッフは、国内外にわたる豊かな関連専門知識や商業及び業界実務経験を有しています。私どもの税務専門スタッフは統一された手法と質の高いサービスの提供に対する変わらぬ責任意識をもって、安定的かつ準拠性を備える申告体制及び持続可能な税務戦略の構築において、貴社に協力し、貴社の目標実現のために、全力を尽くします。これはアーンスト・アンド・ヤングが業界他社との差別化を図るところです。

© 2011 Ernst & Young (China) Advisory Limited.

版权所有。

FEA no.03000891

本配布物は、要約された情報により一般的なガイドラインを提供することのみを目的としており、より詳細な調査や専門家としての判断を代替することを目的とはしていません。安永(中国)企業咨询有限公司、及び全てのグローバルメンバーファームは、本配布物に含まれる情報に基づいて判断した結果として発生したあらゆる損失について、責任を負うものではありません。具体的な状況における問題については、専門家による適切なアドバイスを参照されるようお願いいたします。

本配布物は参考とされることのみを目的としており、最終決定の根拠とするものではありません。ご質問等ございましたら、china.services@cn.ey.com までご連絡ください。

www.ey.com/china